

Р. В. АЛАШЕЕВА

г. Екатеринбург, УрФУ

СОВРЕМЕННЫЕ ТРАНСФОРМАЦИИ ПЕРСОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ  
В СФЕРЕ ТРУДА: ЭТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Тезисы представляют собой эскиз исследования проблемы современных трансформаций персональной идентичности в сфере труда, рассматриваемой в этическом аспекте. В тезисах намечаются некоторые траектории исследования данной многогранной темы. Основой для проблематизации выступают идеи З. Баумана, П. Рикера, Д. Пинка, В. И. Бакштановского, Ю. В. Согомонова и других современных авторов.

*Персональная идентичность, трудовая идентичность, текущая современность, человек-организации, модульно-корпоративный человек, свободный агент*

R. V. ALASHEEVA

PRESENT-DAY TRANSFORMATIONS OF PERSONAL IDENTITY IN LABOUR  
FIELD: THE ETHICAL ASPECT

The thesis present the sketch of research problems of present-day transformation in self-identity in the field of labour, considering the ethical aspect. The thesis outlines some of the trajectory of the study of this many-sided topics. The ideas of Z. Bauman, P. Ricker, D. Pink, V. I. Bakshtanovsky, Y. V. Sogomonov and other modern authors are the basis of problematizations.

*Self-identity, work identity, liquid modernity, organization man, modular-corporate man, free agent*

В современном постиндустриальном обществе сфера труда претерпевает существенные трансформации: новые формы отношений труда и капитала приводят к появлению работников, которые иначе ощущают, осознают и реализуют себя в стремительно меняющейся реальности. «Текущая

современность» порождает такие явления, как «серфинг» рабочих мест, дауншифтинг, работа в формате фриланс и др. В современных философских и социологических исследованиях дискутируется проблема, касающаяся формирования «трудового сознания нового типа», включающего «новые ценности и мотивационные установки», что ставит вопрос о «новой трудовой идентичности» [6, с. 101], в том числе в контексте ее этических оснований. Особый интерес для нас представляют формы ее реализации и те трансформации, которые претерпевает в этой связи персональная идентичность современных субъектов труда. В частности, в фокусе нашего внимания находится вопрос: какую роль сегодня играет труд и ценности трудовой этики в переживании, осознании и конструировании человеком своего Я, в его «самоинтерпретации» и «самооценке» (П. Рикер)?

Понятие «персональной идентичности» с нашей точки зрения фиксирует процессуальность ощущений самотождественности личности и осознания ее целостности и уникальности, отличия от других. Это предполагает интерсубъективное измерение, постоянное соотнесение себя с Другим (как неким образом социальности в различных ее проявлениях). В этой связи концептуально и методологически значимыми для описания феномена персональной идентичности нам представляются подходы, раскрывающие проблему в экзистенциальной и феноменологической перспективе, представленные идеями Ж.-П. Сартра, Э. Фромма, М. Хайдеггера, М. М. Бахтина, П. Рикера, Э. Левинаса и др. Особого внимания при анализе трансформаций, которые претерпевает персональная идентичность в ситуации «текущей современности» заслуживает концепт «повествовательной идентичности» П. Рикера, раскрывающий процессуальность, интерсубъективность и этико-моральное измерение идентичности с феноменолого-герменевтических позиций. В частности, по Рикеру, идентичность имеет нарративный характер, то есть может быть рассмотрена как способность человека периодически рефлексировать и излагать свою историю последовательно и целостно. Важно, что повествовательная идентичность

никогда не бывает этически нейтральной, она постоянно переоценивает, переинтерпретирует себя «в свете» Другого: «в этическом плане самоинтерпретация становится самооценкой, а потом самооценку ожидает судьба интерпретации» [9, с.217].

Анализ персональной идентичности в сфере труда также требует рассмотрения особенностей трудовой идентичности как вида социальной идентичности\* в обращении к социологическим (Дж. Мид, Э. Гофман, Р. Мертон, М. Серто, Д. Пинк и др.) и социально-философским концепциям. В частности, теоретико-методологический интерес представляют идеи таких авторов, исследующих особенности изменения современной идентичности в связи с трансформациями капитала и труда, как: З. Бауман, Ж. Липовецки, Э. Фромм, Г. Маркузе, П. Бурдьё, Э. Гидденс, Ж. Бодрийяр, Ф. Фукуяма, С. Жижек. Концептуально и методологически значимыми для исследования заявленной многогранной темы представляются работы: Д. Юма, И. Канта, Г. Ф. В. Гегеля, К. Маркса, Э. Дюркгейма, М. Вебера, Г. Зиммеля, З. Фрейда, К. Г. Юнга, Э. Эриксона, М. Бахтина, Ю. Кристевой, Р. Лэйнга, Ю. Хабермаса, а также современных зарубежных и отечественных авторов: Р. Т. Де Джорджа, Дж. Фритцше, Р. Г. Апресяна, А. А. Гусейнова и О. Г. Дробницкого, С. Ф. Анисимова, В. И. Бакштановского, А. Ю. Согомонова, Е. С. Трубиной, М. В. Заковоротной и др.

Современные исследователи говорят о «множественной», «ситуативной», «протеевской»\*\* идентичности. Верным симптомом «позднего модерна» становится утверждение «Я больше не Я» (А. Турен). «Кризис идентичности» (Э. Эриксон) покидает рамки психологической теории и становится своего рода диагнозом современной эпохи. Задача обретения своего Я осложняется большим разнообразием вариантов самоидентификации, предполагающих выбор той или иной системы ценностей, задающей определенный вариант самоинтерпретации и самооценки. «Другой», выступающий образом социальности, стремительно меняется. Актуальными становятся «гардеробные сообщества» – временные объединения людей, «одноразовые» связи и узы с

«застежкой-молнией», от которых в любой момент можно легко избавиться (З. Бауман). При этом перед «современным Протеем» стоит задача непрерывного поиска себя, постоянного выбора вариантов самоинтерпретации, становясь основной жизненной стратегией, своего рода абсолютным моральным императивом.

«Эпоха идентичности» (З. Бауман), задающая систему ценностей «тотального индивидуализма» (Ж. Липовецки), настоятельно требует обретения желаемой целостности, причем, посредством плюрализма и равенства самых различных практик. В этой ситуации человек может обрести себя равным образом и в труде, и в семейной жизни, и в общении по интересам, и в развлечениях, и в заботе о своем здоровье. В данном плане очень важным оказывается тот факт, что труд ставится в один ряд с другими сферами жизни, он перестает быть ключевой практикой, «полем» (П. Бурдье), в котором до сих пор человек в большей степени мог обрести свое предназначение. По мнению З. Баумана, труд теряет свой былой «идентификационный потенциал», будучи свергнутым со своего пьедестала, он перестает быть «судьбой», а Ж. Бодрийяр приходит к достаточно радикальному выводу о «конце труда».

Помимо персонализации, «падение идеи труда» (Бауман) также подпитывается изменениями в сфере экономики, которая становится «ареной спецэффектов, непредсказуемых результатов иррациональной игры» [4, с. 52]. В современном обществе изменения происходят достаточно быстро, стремительно трансформируется рынок труда – возникает настоятельное требование постоянно менять сферу занятости, место работы, специализацию.

Как отмечает Бауман, в процессе перехода от «тяжелого» капитализма фордовского типа к «легкому» капитализму меняется «этос» корпорации. «Брак» труда и капитала («пока смерть не разлучит») сменяется «сожительством». «Портативный», играющий капитал, живущий в мире изменчивых ценностей, освобождается от обязательств – он заинтересован в более свободных формах организации, которую можно было бы легко трансформировать, безжалостно выкидывая «лишние» звенья. Рабочие

становятся зависящими от воли «легкого» капитала, параметров «эффективности», автоматизации, конкуренции на рынке, «поглощений» и «слияний», и т. д., что приводит к сокращению рабочих мест. Такая работа «больше не может являться надежной осью, вокруг которой группируются самоопределения, идентичности и жизненные планы» [3, с. 150]. Современные «кочевники» и «серферы» рынка труда не видят смысла в том, чтобы привязываться к рабочим местам, проникаться корпоративной этикой, устанавливать длительные отношения с товарищами по работе. К лояльности они относятся цинично или с опаской, а главное никак не связывают свою судьбу с будущим организации, в которой работают. Ощущение уязвимости, «бесперспективной ненадежности» порождают у рабочего отчуждение и кризис доверия – и к работодателю, и к жизни в целом.

Таким образом, усиливается тенденция, с одной стороны, трудового «серфинга», с другой стороны, тенденция возрастания требований лояльности к организации, принятия ее норм и ценностей, «духа» корпоративной культуры, следования корпоративному этическому кодексу и т. д. «Квазипримирением» этих векторов становится «тихая» культурная революция, которая, по словам В. И. Бакштановского и Ю. В. Согомонова, выводит на сцену «модульно-корпоративного человека», готового жертвовать возможностью свободно выбирать свою идентичность во имя выгод от принадлежности к корпорации, пусть даже на некоторое время. Здесь можно усмотреть новую вариацию «рыночного» характера, который описывал в своей критике капитализма представитель франкфуртской школы Э. Фромм.

Для модульно-корпоративного человека место работы становится еще одним вариантом «гардеробного сообщества», где ценности профессии и организации также начинают восприниматься как временные, если продолжить метафору Баумана, как «гардеробная этика». «Этос профессии» также подвергается значительным трансформациям: выбор профессии зачастую уже не воспринимается как выбор ценностного мира этой профессии, ее миссии. Как отмечает Бауман, такая работа, не будучи соединенной с «миссией

человечества и призванием отдельного человека», «уже не может служить бесспорной этической осью индивидуальной жизни» [3, с. 150], она мигрирует в эстетическое поле – в поле игры, удовлетворяя протеевы «желания потребителя, искателя острых ощущений и коллекционера переживаний» [3, с. 151]. Таким образом, известная дилемма М. Вебера «служить профессии или жить за счет профессии?», фиксирующая, по словам В. И. Бакштановского и Ю. В. Согомонова, необходимость морального выбора мировоззренческого уровня, в данном случае решается в пользу второго варианта.

Однако массовый отказ от лояльности крупным корпорациям выводит на сцену еще один тип индивидуального субъекта труда – «свободного агента» (Д. Пинк), выступающего выражением иного (более конструктивного) аспекта процессов индивидуализации. «Поскольку работа в корпорации оказывается лишенной смысла, – замечает Пинк, – все больше работников становятся свободными агентами» [8, с. 63]. На материале масштабных эмпирических исследований он показывает, что «нация свободных агентов», представленная самостоятельными работниками, фрилансерами, временными работниками, а также микропредпринимателями, насчитывает в США не менее четверти всех занятых в сфере труда. Сепаратизм свободных агентов становится возможен благодаря активному развитию современных технологий и соответствующей инфраструктуры, которые обеспечивают возможность работы в совершенно новом формате. Эти изменения заметны также в России, в европейских и других развитых странах.

Пинк, как и Бауман, отмечает, что после 1980-х годов патерналистские отношения между индивидом и корпорацией постепенно разрушаются. Если «человек организации» (У. Уайт), де-юре проповедовавший индивидуализм, де-факто отказывался от мечты о самореализации и придерживался особой «социальной этики», в центре которой была организация, то «свободный агент – это, прежде всего, отрицание человека организации, его целей, формы занятости, образа жизни, которым он вынужден жить. Иначе говоря, это обретение новой идентичности» [7, с. 71]. Для него работа – это прежде всего

сфера творчества и самореализации. Альтернативой трудовому договору «преданность в обмен на социальную защищенность» теперь становится договор с обществом «возможности в обмен на талант». Как отмечает современный исследователь К. В. Патырбаева, «новую трудовую этику свободного агента составляют четыре ценности: свобода, возможность оставаться самим собой, ответственность, собственные критерии успеха» [7, с. 74]. «Вертикальная» зависимость и лояльность к организации сменяется «горизонтальной» преданностью своей профессии и отрасли, командам, клиентам, потребителям, а также семье и друзьям. Иначе говоря, в обретении своей идентичности свободный агент ориентируется на «значимых Других» и на то, что представляет для него действительную ценность. В данном случае речь идет не только о трудовой идентичности, но и о персональной, поскольку первая становится важным основанием для обретения последней. В опросах Пинка свободные агенты отмечали, что, работая в организации, они «вынуждены были притворяться, «носить маску» и лишь дома могли становиться тем, кто они есть на самом деле» [8, с. 77]. Патырбаева отмечает, что «сегодня для многих свободных агентов работа неотделима от собственного я» [7, с. 74-75], часто сама являясь добродетелью и наградой. Кредо свободного агента, по Пинку: «Делай хорошо ту работу, которая позволяет по-настоящему выразить себя» [8, с. 89]. В этом случае реализуется «внутреннее единство жизненного призвания и профессионального самоопределения» [1, с. 204], а дилемма Вебера решается в пользу первого варианта – «служить профессии». Таким образом, с одной стороны, работа выступает источником и инструментом формирования персональной идентичности, с другой стороны, самоинтерпретация и самооценка оказывает значительное влияние на выбор работы. В данном случае, труд обладает высоким идентификационным потенциалом, являясь «судьбой» и центром, который будет задавать ценности и вокруг которого будут строиться оценки – но уже не «судьбой», навязанной внешним образом в формате «тяжелого капитализма» и «человека организации», а «судьбой», которую свободный

агент самостоятельно выбирает для себя и, что немаловажно, всегда может изменить. В частности, Пинк отмечает, что «люди будут создавать и перестраивать свою карьеру, подобно тому, как дети собирают и разбирают конструкции из Lego. Элементами таких конструкций будут контракты, знания, навыки, желания и имеющиеся возможности» [8, с. 296]. Различные трудовые практики будут задавать различные варианты самоописания, самоинтерпретации и самооценки, конструируя в своей совокупности трудовую идентичность как единый нарратив, который в свою очередь будет играть важную роль в выстраивании нарратива персональной идентичности.

Осуществив предварительное рассмотрение некоторых аспектов заявленной проблемы, мы описали различные типы индивидуальных субъектов трудовых отношений и траектории поиска ими своей идентичности в ситуации «текущей современности». Мы выяснили, что роль труда (и оценка этой роли) и ценностей трудовой этики в осознании и конструировании человеком своего Я, в его «самоинтерпретации» и «самооценке» значительно варьируется. Степени реализации идентификационного потенциала труда могут быть представлены традиционным вариантом «человека организации», существующего в формате «тяжелого капитализма», добровольно или принудительно связывающего себя с судьбой и ценностями организации; а также рядом вариантов, порожденных «легким капитализмом». В частности, это версия «модульно-корпоративного человека» или «серфера», принимающего трудовую этику лишь де-юре, как «гардеробную» этику или, в лучшем случае, квалифицирующего труд в качестве одного из «полей», в котором может происходить самоидентификация и лишь временно разделяющего ценности очередной организации и профессии; а также вариант «свободного агента», для которого работа неотделима от собственного я, и в этом качестве становится этической осью его жизнедеятельности, «судьбой», которую он выбирает сам.

Конечно, данные типы условны и в реальности представлены многочисленными вариациями. Они могут совмещаться и в рамках жизни отдельного индивида, способствуя выстраиванию его трудовой и персональной



идентичности, которая может быть рассмотрена в своем единстве как нарратив. Данные типы могут быть рассмотрены также в экзистенциальном аспекте – в контексте проблемы выбора своего Я как «подлинного», уникального бытия в противоположность «неподлинному», выбираемому из определенного репертуара социальных ролей. Дальнейшее исследование заявленной темы в рамках этического и социально-философского дискурсов может разворачиваться в связи с такими проблемами, как отчуждение труда, кризис доверия по отношению к организации, формальное восприятие ценностей корпоративной и профессиональной этики, слабый ценностный резонанс индивидуальной и трудовой этики, несоответствие реалиям ценностей и норм трудовой этики, сложности управления моральными практиками в современных организациях.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бакштановский И.В., Согомонов Ю.В. Этика профессии: миссия, кодекс, поступок. Монография. – Тюмень: НИИ прикладной этики ТюмГНГУ, 2005. – 378 с.
2. Бауман З. Индивидуализированное общество / Пер. с англ.; под ред. В.Л. Иноземцева. – М.: Логос, 2005. – 390 с.
3. Бауман З. Текущая современность. – СПб.: Питер, 2008. – 240 с.
4. Бодрийяр Ж. Прозрачность зла. 4-е изд. – М.: «Добросвет», «Издательство «КДУ», 2012. – 260 с.
5. Липовецки Ж. Эра пустоты. Эссе о современном индивидуализме.
6. Идентичность: социально-психологические и социально-философские аспекты: коллективная монография / К.В. Патырбаева, В.В. Козлов, Е.Ю. Мазур, Г.М. Конобеев, Д.В. Мазур, К. Марицас, М.И. Патырбаева; науч. ред. К.В. Патырбаева; Перм. гос. нац. иссл. ун-т. – Пермь, 2012. – 250 с.
7. Патырбаева К.В. Америка в поисках новой идентичности: концепция свободного агента Д. Пинка // Вестник Пермского университета. Серия «Философия. Психология. Социология». – №1. – 2012. – С. 71-80.

8.Пинк Д. Нация свободных агентов: как новые независимые работники меняют жизнь Америки. – М.: Издательский дом «Секрет фирмы», 2005. – 327 с.

9.Рикер П. Я-сам как другой. – М.: Издательство гуманитарной литературы (Серия «Французская философия XX века»), 2008. – 416 с.

\* рассматривая трудовую идентичность как подвид социальной идентичности, мы опираемся на исследования отечественных авторов, изложенные в работе «Идентичность: социально-психологические и социально-философские аспекты: коллективная монография». Пермь, 2012. (см. п.6 в списке литературы).

\*\* имеется ввиду мифологический герой Протей, способный принимать различные облики.

УДК 17.0

Т. Ю. БЫСТРОВА

г. Екатеринбург, Уральский федеральный университет  
ЭТИКА ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДИЗАЙНЕРА

Статья посвящена определению этических аспектов дизайна как специфической социокультурной сферы творческой формообразующей деятельности. Низкая степень теоретической разработанности вопроса требует начальной систематизации этических проблем в ситуациях проектирования и использования продуктов дизайна, а также изучения реальных этических практик участников дизайн-процесса. Автор производит такую систематизацию на основе выработанного ранее представления о дизайне как системе.

*Дизайн, проектная деятельность, этика, этика дизайна, дизайн как система, коммуникации «заказчик – дизайнер», коммуникации «дизайнер – предмет – адресат дизайна»*

T. Y. BYSTROVA

THE ETHICS OF DESIGNER'S PROJECT ACTIVITY